

**TINJAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
OUTSOURCING PEREMPUAN DI PT. PLN
PERSERO UP3 WATAMPONE**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah) pada
Fakultas Syariah dan Hukum Islam
IAIN Bone

AFDAL SOLATI
NIM. 01.15.4171

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BONE
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau plagiat, atau dibuat, atau dibantu orang lain secara keseluruhan atau sebahagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Watampone, 29 November 2019

Penulis,

AFDAL SOLATI
NIM. 01.15.4171

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara AFDAL SOLATI, NIM 01.15.4171, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah) pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri Bone, dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul, *Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Perempuan di PT. Pln Persero Up3 Watampone*, Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

Watampone, 29 November 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Muljan, S.Ag., M.HI
NIP. 19720613 199903 2 004

Marjana Fahri, S. ST., M.Si
NIP.DT012

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “**Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing* Perempuan di PT. PLN Persero up3 Watampone**” yang disusun oleh saudara **Afdal Solati** NIM: 01.15.4171 Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (HTN) pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam IAIN Bone, telah diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Senin, 13 Januari 2020 dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam.

Watampone, 11 Februari 2020

DEWAN MUNAQISY:

Ketua : Dr. Andi Sugirman, S.H., M.H (.....)

Sekretaris : Dr. Asni Zubair, S.Ag., M.HI. (.....)

Munaqisy I : Dr. Asni Zubair, S.Ag., M.HI. (.....)

Munaqisy II : Yusuf Djabbar, S.IP., MH (.....)

Pembimbing I : Muljan, S.Ag., M.HI (.....)

Pembimbing II : Marjana Fahri, S.ST., M.Si (.....)

Mengetahui:
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Islam
IAIN Bone

Dr. Andi Sugirman, S.H., M.H
NIP. 19710131 200003 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

Alhamdulillah, segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah *Subhanahu Wata'ala* yang telah memberikan kesehatan dan dan kekuatan kepada hambanya sehingga sehingga pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan penulis. Begitupula shalawat dan salam senantiasa penulis kirimkan kepada baginda Rasul Muhammad *Shallallahu Alaihiwasallam*, yang telah membawa risalah yang akan menghantarkan manusia kepada kehidupan yang bahagia dan bisa menikmati *al-din al-Islam*.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan kritik guna mencapai kesempurnaan skripsi selanjutnya. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Selesainya penulisan skripsi ini, tidak lepas atas bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak, baik berupa material maupun bersifat moril, maka dari itu penulis menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Rektor IAIN Bone, Bapak Prof. Dr. A. Nuzul, SH., M.Hum serta para Wakil Rektor IAIN Bone.

2. Ibu Muljan, S.Ag., M.HI selaku pembimbing I dan ibu Marjana Fahri, S. ST., M.Si selaku pembimbing II dengan rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Mardhaniah, S.Ag., S.Hum., M.Si selaku Kepala Perpustakaan IAIN Bone dan seluruh staf perpustakaan IAIN Bone.
4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Islam, Bapak Dr. Sugirman, S.H., M.H, Wakil Dekan I Dr. Asni Zubair, dan Wakil Dekan II Nur Paikah, S.H., M.Hum yang selalu mendidik dan membina sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi Hukum Tata Negara.
5. Ketua Program Studi Hukum Tata Negara dan pegawai yang selalau memberikan dukungan dan motivasi dan membina dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone yang telah banyak meluangkan waktu untuk mendidik dan membimbing penulis dalam menuntut ilmu, sehingga penulis berhasil menyusun skripsi ini.
7. Komando Resimen Mahasiswa (MENWA) Wolter Mongisidi satuan 710 IAIN Bone yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan Penulisan ini.
8. Kedua orang tua khususnya Bapak tercinta ayahanda Hawise, yang senantiasa berdoa, mendidik dan memberi dukungan serta mengarahkan mulai dari kecil hingga menjalani studi di Perguruan Tinggi.
9. Terimakasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan saya yang bersama-sama membangun semangat demi lancarnya penulisan ini dan tiada henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis sehingga apa yang penulis lakukan dan usahakan menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi seluruh rakyat indonesia.

10. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu dan telah berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada rekan – rekan mahasiswa se- prodi Hukum Tata Negara yang senantiasa memberi motivasi dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terwujud, begitupun rekan – rekan lain yang tidak sempat penulis sebutkan.

Akhirnya penulis senantiasa bermohon kehadiran Allah *Subhanahu Wata'ala* melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat sesuai dengan maksud dan tujuan penulis. Amin.

Billahi Taufiq Walhidayah

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Watampone, 29 November 2019

Penulis

AFDAL SOLATI
NIM. 01.15.4171

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Definisi Operasional.....	12
D. Tujuan dan Kegunaan.....	14
E. Tinjauan Pustaka	15
F. Kerangka pikir	17
G. Metode Penelitian.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>	26
B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	32
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. PLN Persero UP3 Watampone.....	37

B. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone	43
C. Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terkait Pasal 6 dan Pasal 76 Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone	54

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR RUJUKAN	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

TRANSLITERASI

Huruf Arab	Huruf Latin	Bunyi
س	S	sin
ش	Sy	syin
ي	Y	ya
ب	B	ba
ل	L	lam
ا	A	alif
ت	T	ta
ن	N	nun
م	M	mim
ك	K	kaf
ط	Ṭ	ṭa
ظ	ẓ	ẓa
ز	Z	zai
و	W	wau
ة	T	ta marbutah
ر	R	ra
ء	Ī	hamzah
د	D	dal
ذ	ẓ	ẓal
ق	Q	qaf
ض	ṣ	ṣad
ص	ḍ	ḍad
ث	ṡ	ṡa
ف	F	fa
غ	G	gain
ع	ʿ	ʿain
ه	H	ha

ċ	Kh	kha
ç	ḥ	ḥa
ċ	J	jin
	ī	i (panjang)
	ū	u (panjang)
	ā	a (panjang)

ABSTRAK

Nama : Afdal Solati
Nim : 01.15.4171
Program Studi : Hukum Tata Negara (HTN)/Siyasah Syar'iyah
Judul Skripsi : **Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing* Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone**

Skripsi ini berjudul Tinjauan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan.

Dengan rumusan masalah Bagaimana Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone, Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Pasal 6 dan Pasal 76 terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* Perempuan di PT PLN Persero UP3 Watampone, Tujuan dan kegunaan penelitian Untuk mengetahui Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja *outsourcing* Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone, Untuk mengetahui apa saja yang menjadi Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terkait Pasal 6 dan Pasal 76 terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

Penulisan ini menggunakan metode penulisan lapangan dengan pendekatan kualitatif dengan menghasilkan data yang bersifat Deskriptif kualitatif untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, fenomena realitas yang terjadi di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menemukan bahwa Seharusnya lebih efektif lagi dalam memberikan perlindungan terhadap hak pekerja *outsourcing* dengan melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan dari perusahaan baik itu perusahaan penerima pekerja *outsourcing* ataupun pemberi pekerja *outsourcing*, PT. PLN Persero UP3 Watampone yang berpatokan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* Perempuan harus lebih meningkatkan standar prosedur yang sudah ada bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dari unsur pimpinan begitu pula tenaga kerja *outsourcing* perempuan, Didalam Undang-Undang Pasal 76 poin 4 tidak dijalankan dikarenakan tidak ada sampai larut malam dan jarak antara tempat kerja dengan tempat tinggal dekat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Eksistensi kaum wanita di abad ke-21 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan.

Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak marginalisasi dan privatisasi pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan didalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.¹

Kebutuhan akan tenaga kerja memang sangat berbanding lurus dengan permintaan pasar akan produk yang dihasilkan. Semakin besar permintaan akan sebuah produk tentu kebutuhan untuk tenaga kerja semakin meningkat. Tenaga kerja menjadi bagian dari sistem proses produksi yang berarti keuntungan/kerugian dari sebuah perusahaan juga ditentukan oleh tenaga kerjanya. Negara India juga menerapkan sistem *outsourcing*, khususnya yang terkait dengan Teknologi Informasi sehingga mampu mendulang devisa yang tidak kecil, Sistem ketenagakerjaan di Indonesia juga membolehkan *outsourcing* tenaga kerja, tetapi lebih banyak dimanfaatkan untuk pemenuhan

¹Iwan Prayitno, *Wanita Islam Perubah Bangsa* (Jakarta:Pustaka Tarbia tuna, 2003), h. 185.

kebutuhan dalam hal kuantitas tenaga kerja sehingga menimbulkan anggapan bahwa tenaga kerja *outsourcing* hanya mengandalkan otot daripada otak atau dengan kata lain berpendidikan rendah, bergelut dalam bidang pekerjaan yang tidak terlalu penting dan berpenghasilan minimal.²

Dalam ketentuan ilahi telah menyebutkan bahwa dalam ajaran agama Islam telah diturunkan ayat-ayat tentang gambaran terdapat larangan Dalam bermalas-malasan sebagai berikut:

(Q.S Al-Balad : 04) لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Terjemahnya:

*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.*³

Dalam Firman-Nya, Allah swt. selalu menekankan manusia untuk berusaha dan bekerja keras. Karena hidup tidaklah mudah. Seorang yang bermalas-malasan tidak akan memperoleh apa-apa di dunia apalagi di akhirat kelak, Hal ini dapat dipahami bahwa Islam mengajarkan kepada manusia untuk senantiasa berusaha dan bekerja sekuat tenaga dengan segenap kemampuan yang ada dan tidak menggantungkan diri kepada orang lain. Disamping itu pula Islam mengajarkan kepada manusia hendaknya memiliki kreatifitas dan keahlian serta keterampilan kerja.

Dalam konteks kehidupan di Indonesia yang sedang giat-giatnya membangun dalam segala aspek kehidupan, termasuk konsep ketenagakerjaan yang merupakan salah satu aspek yang diprioritaskan dalam pembangunan. Dalam hal ini, pembangunan sumber daya manusia atau

²Lis Julianti, *PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Pekerja (Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015)*, h. 14.

³Departemen Agama RI, *al-Qur'an al-Karim dan Terjemahnya* (Surabaya: Publishing & Distributing, Jalan KH Mas Mansyur No. 57, 1995), h. 2.

ketenagakerjaan diarahkan untuk mengangkat harkat, martabat dan kemampuan manusia serta menumbuhkan rasa percaya diri pada dirinya. Prioritas pembangunan sumber daya manusia tersebut pada gilirannya akan diarahkan untuk mencapai tingkat kemakmuran rakyat dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang -Undang Dasar 1945.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.⁴

Keadaan pekerja wanita yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja wanita dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh. Faktor penyebab lain yang membuat tenaga kerja wanita kurang mendapat perlindungan karena adanya *outsourcing*.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan. Dengan demikian, Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan

⁴Gunarto S, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* (Yogyakarta: Atma Jaya , 2006) , h. 5.

kepada tenaga kerja inilah yang sering menjadi bahan protes oleh investor asing, karena perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah di negara manapun di dunia ini.⁵

Praktik alih daya (*outsourcing*) di Indonesia hingga saat ini memang masih merupakan hal baru sehingga sering timbul pro dan kontra. Marak terjadi unjuk rasa yang dilakukan, para pekerja/buruh mengusung himbauan agar pemerintah mau menghapus alih daya dari sistem kerja di Indonesia. yang tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Penyerahan kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan untuk meningkatkan kinerja agar perusahaan memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.

Pelaksanaan alih daya yang menyimpang, misalnya pemberian gaji yang tidak sesuai peraturan, pelaksanaan jam kerja lembur, bukan sepenuhnya kesalahan perusahaan alih daya. Banyak perusahaan pengguna memilih perusahaan alih daya yang mau menerima pembayaran pekerjaan yang nilainya jauh dibawah resiko yang harus dijalankan. Oleh sebab itu, diperlukan pengawasan dari pemerintah terkait dengan pelaksanaan alih daya ini di tingkat perusahaan pengguna dan juga perusahaan alih daya agar praktik penyimpangan dapat diluruskan.⁶

Hubungan kerja yang antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan

⁵Sehat Damanik, *Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Publishing,X, 2006), h. 36.

⁶Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta: percetakan PT Gramedia Pustaka Utama, 2011). h 6-8.

hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja, hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan dimana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.⁷

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan *outsourcing*. Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan *outsourcing*. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan *outsourcing* karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk *outsourcing* tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri, Penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri melaksanakan tugas atau pekerja tertentu yang spesifik, di negara kita ada undang-undang khusus yang mengatur mengenai hal ini, yaitu

⁷Lis Julianti, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia (Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015)*, h. 14.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. yang membuat sedikit kerancuan adalah tidak ada penyebutan istilah *outsourcing* dalam Undang-Undang tersebut.⁸

Upaya untuk mengganti Undang-Undang yang dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum *outsourcing* dibidang ketenagakerjaan dilakukan sejak tahun 1998 dan melibatkan berbagai komponen termasuk organisasi pekerja, pengusaha, LSM, dan para pakar yang melahirkan dua Rancangan Undang-Undang (RUU) yakni Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK) dan Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Kedua RUU ini sudah mendapat pembahasan di DPR. Dari hasil pembahasan tersebut hanya RUU pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan yang sudah berhasil dirampungkan pembahasannya dan telah diundangkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan RUU PPHI mengalami hambatan karena penolakan dari kalangan pekerja dan pengusaha. Fenomena ini mengingatkan kita pada penolakan terhadap Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang akhirnya diputuskan untuk tidak diberlakukan sejak oktober 2002.⁹

Praktek *outsourcing* ini membawa dampak yang positif bagi perusahaan, namun di sisi lain lebih memberikan dampak yang negatif bagi tenaga kerja itu sendiri. Saat ini ada sekitar 48 tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone yang berada di Jalan Biru Kabupaten Bone yang merupakan perusahaan milik negara, banyak keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan dengan menerapkan sistem *outsourcing* dapat

⁸Lalu husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 16.

⁹Lalu husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. h. 8.

membagi beban/resiko usaha akan tercapai efisiensi karena sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Ini memacu banyak perusahaan baik perusahaan milik Negara maupun perusahaan milik swasta untuk menerapkan praktek *outsourcing*.

Meskipun ada dasar hukum yang mengatur mengenai *outsourcing* ternyata masih banyak terjadi pelanggaran yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ini mengindikasikan bahwa peraturan ini masih belum berjalan dengan baik di Indonesia masalah lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan menimbulkan banyaknya unjuk rasa yang dilakukan oleh ribuan buruh seperti yang terjadi pada tanggal 1 Mei 2013 yang bertepatan hari buruh nasional. buruh menuntut pemerintah agar menghapus sistem *outsourcing* karena pelanggaran ini tidak hanya terjadi di perusahaan-perusahaan swasta namun banyak perusahaan-perusahaan yang statusnya sebagai milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menerapkan sistem *outsourcing* yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja wanita dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) khususnya PT. PLN sebagai perusahaan milik pemerintah mengemban tugas negara dan seharusnya menjadi perusahaan yang berbeda di banding dengan perusahaan swasta.

walaupun pelaksanaannya tetap komersial, ada tujuan-tujuan lain yang harus dicapai oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti mencegah monopoli, dan meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi, memperluas akses publik terhadap komoditas, mengisi kas negara, membuka lapangan kerja, melayani *outsourcing*, dan tidak hanya mencari keuntungan semata. selain itu, sebagai perusahaan yang bernaung di bawah pemerintah PT. PLN dapat memberikan contoh bagi perusahaan swasta dalam hal ketaatan dan kepatuhan dalam menjalankan kebijakan pemerintah termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan ilahi telah menyebutkan bahwa dalam ajaran agama Islam telah diturunkan ayat-ayat tentang gambaran hak buruh dalam setiap perusahaan sebagai berikut.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (Q.S At-Taubah : 105)

Terjemahnya:

*"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*¹⁰

Didalam surah Q.S At-Taubah: 105 dalam Islam ditekankan supaya kita mencari rezeki yang halal dan tolong menolong terhadap sesama muslim karena kita dituntut untuk menjaga silaturahmi antara manusia, rezeki sudah diatur oleh Allah SWT. dan tidak akan bertukar dengan umat lainnya, dalam surah mengatakan hasil pekerjaan kita akan dinilai dua aspek yaitu :

1. Aspek manusia melihat pekerjaan dengan cepat dan ketepatan kerja sehingga menilai dari aspek pekerjaan lewat etos kerja dan berkelanjutan

¹⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-karim dan terjemahnya*. h. 203.

2. Aspek Ketuhanan lebih menekankan kepada pekerjaan halal tidak melenceng dari apa yang diperintahkan oleh Allah swt. pekerjaan apapun yang digeluti tidak jadi masalah selagi umat Islam mengetahui mana yang halal dan mana yang tidak halal untuk dikerjakan kalau soal rezeki, semua pekerjaan yang kita lakukan akan dinilai oleh Allah swt. dan akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak.

Adapun hak dan kewajiban pimpinan perusahaan dalam ketentuan ilahi sebagai berikut.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ (Q.S An-Nahl: 97)

Terjemahnya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.¹¹

Didalam Q.S An-Nahl: 97 ditekankan bahwa didalam menjadi pemimpin harus beriman kepada Allah swt. Harus memperhatikan bawahan/karyawan karena sesama manusia harus tolong-menolong untuk mendapatkan pahala dan rezeki yang halal. Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Diharapkan jaminan dan perlindungan serta kepastian hukum atas pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan menjadi efektif. Penyelenggaraan pelaksanaan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan, merupakan tugas *outsourcing* pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintahan

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-karim dan terjemahnya*. h. 278.

kota/kabupaten, pemerintahan provinsi dan pemerintahan pusat. Mengingat bahwa kebijakan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hak bagi pekerja/buruh *outsourcing*, maka tujuan ini akan tercapai apabila PT. PLN memiliki konsistensi dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut dengan baik dan benar bila tidak, akan banyak terdapat kerugian yang ditanggung baik oleh pihak PLN, pemerintah maupun *outsourcing* yang pada akhirnya tidak tercapai tujuan dan kebijakan tersebut.

Untuk itulah calon penulis meneliti salah satu Badan Usaha Milik Negara Yaitu PT. PLN PerseroUP3 Watampone yang ada di jalan Biru Kabupaten Bone, untuk mengetahui dalam Pasal 6 yang berbunyi Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, dan Pasal 76 yang berbunyi:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum hak disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah Perlindungan pekerja/buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan, larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar

jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal 6 dan Pasal 76 apakah terelisasikan dengan baik karena maraknya pelanggaran perlindungan mengenai tenaga kerja *outsourcing* baik milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun milik swasta, untuk itulah juga dari calon penulis mengambil judul proposal yang berjudul Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone?.
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terkait Pasal 6 dan Pasal 76 terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone?.

C. Defenisi Operasional

Untuk mengetahui secara sistematis tentang isi dan makna judul tersebut maka penulis merumuskan tentang pengertian pada kata yang dianggap perlu, agar tidak terjadi pengertian yang ganda terhadap judul tersebut. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengertian tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).¹²

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹³

Perlindungan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlukakan pekerja/buruh semaunya tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi.¹⁴

Tenaga kerja *outsourcing* adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk *outsourcing*.¹⁵

Menurut Brown dan Wilson *outsourcing* adalah tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. Dengan kata lain, pemberi kerja menyerahkan pekerjaan tertentu tersebut untuk dikerjakan oleh pihak lain dengan suatu perjanjian tertentu.

Menurut Lalu Husni *outsourcing* adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian tentang proses bisnis kepada pihak-pihak yang berada

¹²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa* (Ed. IV), PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012), h. 1470.

¹³Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

¹⁴Undang-undang Jaminan dan Jenis perlindungan tenaga kerja Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

di luar perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing* sebagai pihak ketiga dalam persoalan ketenagakerjaan.¹⁶

Jadi, definisi operasional diatas menurut beberapa pendapat mempertegas batasan dari skripsi yang berjudul “Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan Di PT. PLN Persero UP3 Watampone bahwa pandangan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan yaitu tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone dilihat dari *das sollen* dan *das sein* dengan aturan yang dijalankan.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone.
- b. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Pasal 6 dan Pasal 76 terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

2. Kegunaan Penelitian

Seperti halnya tujuan yang akan dicapai di dalam pembahasan skripsi ini, penulis sangat berharap agar penelitian yang dilakukan mempunyai kegunaan. Adapun kegunaan yang hendak dicapai dalam penelitian skripsi ini

¹⁶Lalu husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 5.

adalah:

- a. Kegunaan teoritis, yakni hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangsi dan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.
- b. Kegunaan praktis, yakni hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangsi pemikiran dan masukan terhadap individu dan instansi yang terkait dalam merumuskan kebijakan *outsourcing*, bangsa, negara.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan penelaahan terhadap hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dan berguna pula untuk mendapatkan gambaran bahwa penelitian yang dilakukan bukan merupakan plagiat.

Dalam penulisan draf skripsi ini, penulis membutuhkan literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian. Literatur yang dimaksud adalah sumber bacaan yang berupa karya ilmiah atau skripsi yang telah ada sebelumnya.

Skripsi yang dituli oleh Taufan Bayu Aji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta Tenaga Kerja Wanita yang menjelaskan tentang fenomena wanita dalam pekerjaan *outsourcing* Banyak perusahaan memberikan gaji pada buruh berupa gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para pekerja wanita tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan, dan kesehatan. Selain itu, para pekerja juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan. Keadaan pekerja wanita yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. perlindungan hukum untuk pekerja wanita dapat

dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh.¹⁷

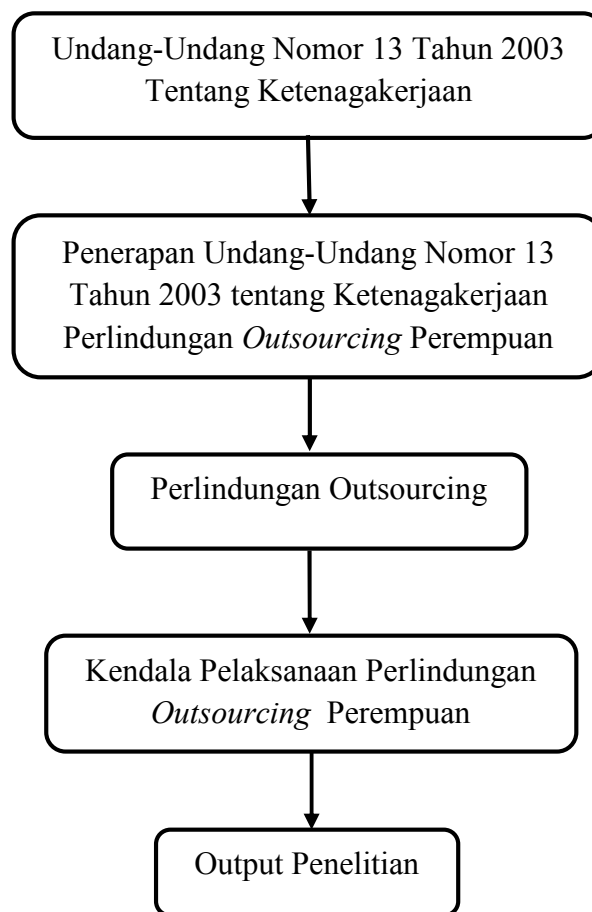
Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho dalam jurnal perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* berdasarkan asas keadilan *outsourcing* merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Dari hasil yang telah dikemukakan di atas jelas terdapat perbedaan dilihat dari aspek kajian fokus kajian *outsourcing*, dari penelitian terdahulu lebih menitik beratkan *outsourcing* kesejahteraan, kesehatan, dan PHK serta pihak perusahaan dengan pekerja *outsourcing*, sedangkan calon peneliti lebih fokus melakukan penelitian tentang tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

¹⁷Taufan Bayu Aji, skripsi, *Tenaga Kerja Wanita*, tahun 2010.

F. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan serangkaian pola secara *emplit* dalam menjabarkan penelitian ini secara spesifik. Selain itu, kerangka pikir akan memberikan interpretasi awal, agar secara tidak langsung pembaca bisa melihat dan memahami maksud pemecahan masalah dalam karya ilmiah ini



Kerangka pikir di atas mendeskripsikan bahwa dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji dan menguraikan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone, kemudian penulis akan mengumpulkan data-data dari karyawan PLN Persero UP3 Watampone masalah dan kendala yang terjadi perlindungan tenaga kerja

outsourcing dan mencoba memecahkan masalah dengan mencari solusi atau *problem solving*, dengan mengambil lokasi di PLN Persero UP3 Watampone Kabupaten Bone sehingga mendapatkan hasil dari penelitian yang dimaksud.

G. Metode Penelitian

Sebagaimana diketahui bersama bahwa karya tulis ilmiah selalu ditopang oleh beberapa metode baik dari pengumpulan data maupun dari pengolahannya seperti dalam penyusunan draf ini dipergunakan sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

- a. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yang langsung berkomunikasi dan mencari informasi kepada PT. PLN Persero UP3 Watampone maupun karyawan mengenai kendala-kendala serta masalah dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* Kabupaten Bone.
- b. Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian lapangan yang bersifat yuridis sosiologis atau “*socio legal research*”, yaitu metode pendekatan yang memandang hukum sebagai suatu fenomena sosial, yang dalam interaksinya tidak lepas dari faktor-faktor lain non-hukum.¹⁸

Dalam penelitian ini corak penelitian sosiologisnya menggunakan pendekatan fenomenologis, yaitu berusaha untuk mengerti makna dari berbagai peristiwa dan interaksi dalam *outsourcing* yang memiliki ruang lingkup yang luas, bukan hanya sekedar menampung salah satu aspek dari realita yang hidup di *outsourcing*, akan tetapi berperan untuk

¹⁸Bambang Sungono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 101.

mempelajari sistem hukum secara keseluruhan yang bekerja dalam *outsourcing* tersebut. Pendekatan fenomenologis ini diperlukan untuk rangka mempertimbangkan berbagai keputusan dan garis pedoman dalam menentukan dan menguraikan norma-norma hukum yang mampu bekerja dalam *outsourcing*, sehingga tidak hanya menjelaskan norma-norma itu saja, melainkan mampu juga menjelaskan manusia dalam situasinya yang khusus.¹⁹

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi titik fokus dalam penelitian ini sebagai lokasi penelitian adalah PLN Persero UP3 Watampone Kabupaten Bone, demi untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat, sehingga peneliti memilih tempat dimana masyarakat memiliki masalah dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone Kabupaten Bone.

3. Data dan Sumber Data

a. Data

Data adalah segala keterangan (informasi) mengenai segala hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian, dengan demikian tidak semua informasi atau keterangan merupakan data. Dan hanya sebagian saja dari informasi, yakni yang berkaitan dengan penelitian.²⁰

¹⁹Amiruddin, dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 78.

²⁰Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Cet. III; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), h. 130.

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.²¹

1. Data Primer

Data Primer adalah jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya (sumber asli), baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif.²² Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek/subjek penelitian baik melalui individu atau kelompok. Adapun data primer yang dimaksud oleh peneliti disini yaitu data yang diperoleh langsung dari Pekerja *outsourcing*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif.²³ Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya dan bukan diusahakan sendiri oleh penulis atau peneliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data dari bahan pustaka atau buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Data Tersier

Data tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan

²¹Suharsimi Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Cet. XII; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 107.

²²Bambang Sunggono, *Metodelogi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 121.

²³Suharsimi Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h. 122.

sekunder yang terdiri dari artikel, internet, kamus hukum dan ensiklopedia.²⁴

4. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan cara mengumpulkan bahan hukum yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.²⁵

- a. Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari *responden* yang lebih mendalam dan jumlah *respondennya* sedikit.²⁶ Gunanya adalah untuk memperoleh serangkaian informasi-informasi atau keterangan. Menurut Suharsimi Arikunto bahwa wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.²⁷
- b. Pedoman Observasi adalah pengumpulan data yang digunakan dalam mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diteliti, yang berhubungan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone Kabupaten Bone.

²⁴Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, h. 13.

²⁵Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Cet.IV; Jakarta: Kencana, 2014), h. 138.

²⁶Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet..XXII; Bandung: Alfabeta,2015), h.194.

²⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Cet. XII; Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), h. 126.

- c. Alat dokumentasi, yaitu penulis mengumpulkan data dengan cara melihat dokumen secara tertulis, dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.²⁸

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap obyek penelitian.²⁹ observasi juga dilakukan bila belum banyak keterangan dimiliki tentang masalah yang kita selidiki. observasi diperlukan untuk menjajaknya. Jadi berfungsi sebagai eksplorasi.³⁰ Dalam penelitian ini teknik observasi digunakan untuk memperkuat data, terutama mengenai tinjauan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone Kabupaten Bone. Dengan demikian hasil observasi ini sekaligus untuk menginformasikan data yang telah terkumpul melalui wawancara dengan kenyataan yang sebenarnya.
- b. Wawancara, yaitu (*interview*) situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face-to-face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang informan. Wawancara yang dilakukan dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur yaitu wawancara

²⁸Sukandar rumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Umtuk Peneliti Pemula*, h. 69.

²⁹Husen Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 51.

³⁰Nasution, *Metode Research* (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 106.

yang dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan wawancara tak terstruktur adalah wawancara dilakukan apabila adanya jawaban berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak terlepas dari permasalahan peneliti. Wawancara akan difokuskan pada beberapa objek sebagai sampel penelitian, diantaranya PT. PLN UP3 Watampone jalan biru Kabupaten Bone.

- c. Dokumentasi, yaitu peneliti menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data dari berbagai jenis informasi, dapat juga diperoleh melalui dokumentasi artikel, media, proposal, dan laporan perkembangan yang relevan dengan peneliti yang dikerjakan. Dalam metode dokumentasi dalam penelitian ini akan mencoba mencari dokumen-dokumen yang terkait dengan Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone. Selain itu, metode ini digunakan untuk mengabadikan proses dalam penelitian ini.

6. Teknik Analisis Data

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan.

Pengolahan data pada penelitian ini terdiri atas:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

b. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan.

c. Menarik simpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan simpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan simpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan simpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan simpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Penarikan simpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

- 1) Induktif yaitu mengambil beberapa fakta yang bersifat khusus untuk diterapkan kepada hal-hal yang bersifat umum.³¹

³¹Abdullah K., *Tahapan Dan Langkah-Langkah Penelitian*, (Cet. I; Watampone: Luqman al-Hakim Press, 2013), h. 30.

- 2) Deduktif yaitu mengambil beberapa fakta yang bersifat umum. Yang selanjutnya dianalisis untuk diterapkan ke hal yang bersifat khusus.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Outsourcing

Ketenagakerjaan dan dunia usaha merupakan dua hal fundamental dalam pembangunan nasional dalam rangka Pembangunan seluruh masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiel maupun spiritual. Oleh karena itu dalam pembangunan ketenagakerjaan, kedua hal tersebut memiliki kaitan yang sangat erat. Pertama, terkait dengan harkat, martabat, serta harga diri tenaga kerja dan kedua, terkait pula dengan iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Permasalahan tersebut, dalam perspektif yang lebih luas, memiliki dimensi dan keterkaitan dengan kepentingan antara tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Selain itu, dinamika perkembangan mendasar dalam aspek kehidupan berbangsa dan bernegara sejak era Reformasi yang dimulai tahun 1998 dan perkembangan ketenagakerjaan internasional terkait dengan hak asasi manusia di tempat kerja yang dikenal dengan 8 (delapan) konvensi dasar *International Labour Organization (ILO)* yang telah diratifikasi, memerlukan pengaturan ketenagakerjaan, yang selain dapat menampung kepentingan-kepentingan tenaga kerja dan dunia usaha secara proporsional, juga dapat merespons secara positif perkembangan mutakhir baik secara nasional maupun internasional tersebut. Pengaturan ketenagakerjaan harus bermakna sebagai pembangunan ketenagakerjaan Indonesia yang ditujukan untuk mewujudkan demokrasi di tempat kerja guna mendorong partisipasi optimal tenaga kerja dalam pembangunan nasional.¹

¹Ahmad Fadlil Sumadi, *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Volume 9, Nomor 1 Maret 2012.

Asas hukum merupakan sebuah aturan dasar atau merupakan prinsip hukum yang masih bersifat abstrak. Dapat pula dikatakan bahwa asas dalam hukum merupakan dasar yang melatar belakangi suatu peraturan yang bersifat kongkrit dan bagaimana hukum itu dapat dilaksanakan. Asas hukum merupakan sesuatu yang sangat mendasar dalam hukum yang harus dipedomani. Peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan asas dalam hukum.

Demikian pula dengan implementasi atau pelaksanaan hukum dalam kehidupan sehari-hari serta segala putusan hakim pun harus senantiasa mengacu pada asas dalam hukum tidak boleh bertentangan dengannya. Asas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan bersifat abstrak serta bukan merupakan hukum yang kongkrit. Namun asas hukum terdapat dalam setiap sistem hukum dan menjelma dalam setiap hukum positif sehingga dapat ditemukan dengan menelusuri sifat-sifat umum dalam peraturan hukum.²

Pengertian asas menurut pendapat Sudikno Mertokusumo bahwa asas hukum bukan merupakan hukum kongkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan kongkrit yang terdapat dalam dan dibelakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam Peraturan Perundang-Undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat ditemukandengan mencari sifat-sifat atau ciri-ciri yang umum dalam peraturan kongkrit tersebut.³

Asas keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian pekerja *outsourcing* yang menghendaki setiap orang memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian

²Dewi Astutty Mochtar, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Malang: Bayu media Publishing, 2012), h 77.

³Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), h . 43.

semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya.

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme finansial, telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi. Pendapat Karl Marx dengan Teori Nilai Kerjanya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”. Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah nilai tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.⁴

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh. Selanjutnya menurut Marx: “Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka

⁴Baqir Sharief Qorashi *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*,(Cet. I; Jakarta: Penerbit Al-Huda, 2007), h. 71.

terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja.

Nilai-surplus, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis, analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu social dan produktif, artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi.

Sebab itu hukum sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang salah satunya adalah keadilan, gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi niscaya sistem mengalami disfunction (pincang).

Praktik alih daya (*outsourcing*) di Indonesia hingga saat ini memang masih merupakan hal baru sehingga sering timbul pro dan kontra. Marak terjadi unjuk rasa yang dilakukan para pekerja/buruh mengusung imbauan agar pemerintah mau menghapus alih daya dari sistem kerja di Indonesia. Alih daya adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), yang tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Penyerahan kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan untuk

meningkatkan kinerja agar perusahaan memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.

Pelaksanaan alih daya yang menyimpang, misalnya pemberian gaji yang tidak sesuai peraturan, pelaksanaan jam kerja lembur, bukan sepenuhnya kesalahan perusahaan alih daya. Banyak perusahaan pengguna memilih perusahaan alih daya yang mau menerima pembayaran pekerjaan yang nilainya jauh dibawah resiko yang harus dijalankan. Oleh sebab itu, diperlukan pengawasan dari pemerintah terkait dengan pelaksanaan alih daya ini di tingkat perusahaan pengguna dan juga perusahaan alih daya agar praktik penyimpangan dapat diluruskan.⁵

Ditengah maraknya protes dan ketidaksukaan masyarakat terutama kalangan serikat pekerja dan pekerja terhadap alih daya, Indonesia tetap memerlukan pelaksanaan alih daya. Pelaksanaan alih daya harus lebih baik dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang ada ditujukan untuk kesejahteraan pekerja/buruh. Pelaksanaan alih daya berupa BPO (*Business Process Outsourcing*) ternyata telah memperlancar peredaran uang dari negara-negara maju seperti dari amerika kenegara-negara berkembang seperti India, Cina, dan Philipina.

Sayangnya, Indonesia belum menjadi negara tujuan dari perusahaan-perusahaan dinegara maju yang mau melakukan BPO (*Business Process Outsourcing*) keluar negaranya. Jika Indonesia memang mau bersikap serius mendapatkan BPO ini, saatnya mulai berbenah diri dalam memperebutkan “kue bisnis BPO alih daya” tersebut. Berapa banyak devisa yang bisa dihasilkan, berapa banyak angka pengangguran yang bisa dikurangi serta

⁵Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta : Percetakan PT Gramedia Pustaka Utama ,2011). h 6-8.

kemungkinan pretise secara internasional yang bisa didapat oleh Indonesia jika dapat ambil bagian dari kegiatan ini.

Indonesia tidak bisa memungkiri realitas yang ada sekarang ini bahwa meskipun bangsa ini memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang melimpah, tetap saja bangsa Indonesia masih tergolong rakyat miskin. Hal ini antara lain karena:

1. Pembangunan di Indonesia menghadapi tantangan dengan masalah modal yang diakibatkan oleh iklim investasi di Indonesia yang dirasa oleh para investor dalam maupun luar negeri tidak kondusif.
2. Strategi pembangunan ekonomi dan investasi di Indonesia selama ini yang mengejar pertumbuhan ekonomi berbasis modal, ternyata tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang ada, khususnya dalam hal penciptaan kesempatan kerja yang memadai, mengurangi tingkat pengangguran, dan mengatasi kemiskinan.
3. Indonesia adalah negara yang memiliki tenaga berlebih dalam perekonomiannya (*labor surplus economic*) sehingga pertumbuhan ekonomi tidak serta-merta berdampak secara signifikan mengatasi pengangguran dan kemiskinan.

Alih daya yang dilakukan banyak menyimpang dari peraturan yang ada. Misalnya, pemotongan gaji karyawan, kontrak kerja karyawan yang terus menerus tanpa mengindahkan peraturan ketenagakerjaan, hak karyawan tidak dipenuhi, upah borongan yang jumlahnya tidak sesuai UMR, tidak adanya perlindungan jamsostek, dan lain-lain. Semua hal itu menjadikan pekerjaan alih daya sebagai mimpi buruk bagi pekerja. Nasib mereka tidak jelas. Mereka bekerja bertahun-tahun ditempat yang sama, tapi berpindah-pindah status hukumnya sebagai karyawan sebagai perusahaan yang berbeda. Tidak

ada jaminan hari tua, tidak ada pesangon, tidak ada pelatihan yang memadai. Ini yang membuat alih daya patut dipertimbangkan sebagai salah satu alternatif perluasan kesempatan kerja.⁶

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 yang berbunyi Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, dan Pasal 76 yang berbunyi:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

⁶Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, h 28-30.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum hak disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya "*Crime and Custom In Savage*", mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.⁷

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja, Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan.⁸ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih

⁷Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 16

⁸Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : DSS Publishing, 2006), h. 102

rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Kranenburg merupakan penganut teori Negara kesejahteraan. Menurut dia, tujuan Negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakupi berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural yakni upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang.⁹

Pemikiran teori negara kesejahteraan ini diakomodir dalam pembukaan Undang-Undang Negara RI Tahun 1945. Dengan demikian maka dalam konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain : dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang 45 yang menyatakan, “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kedudukan negara yang sentral dalam tata kehidupan bersama dapat dijelaskan dengan alasan pembedanya. Mengingat di samping negara sudah ada kehidupan bersama lainnya yaitu masyarakat yang sudah lebih tua usianya dari negara. Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaedah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu Negara dan cara menjalankannya.¹⁰

⁹Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*,; (Jakarta : PT. Gramedia, 1990), h. 27.

¹⁰Agus P, *Qua Vadis Perpolisian Komunitas Jurnal Masalah masalah Hukum*, Vol. 40 Nomor 4.Oktober 2011. (Semarang: FH Universitas Diponegoro), h. 393.

Menurut Jimly Ashiddiqie, ketika Negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran tentang paham sosialisme. Paham ini mengidealkan peran dan tanggung jawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga welfare state atau negara kesejahteraan, yang mengimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peran yang sangat besar dari negara. Hingga pada pertengahan abad ke-21, berlangsung kecenderungan meluasnya peran dan fungsi Negara dalam setiap sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kemudian terjadi pembenaran- pembenaran gejala intervensi Negara terhadap urusan-urusan masyarakat luas (*interventionist state*).¹¹

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum Hak disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah Perlindungan pekerja/buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan:

¹¹Lukman Hakim, *Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol. 40 No.2, April 2011. (Semarang: FH Universitas Diponegoro), h. 247.

Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. PLN Persero UP3 Watampone

1. Profil Singkat PT. PLN Persero UP3 Watampone

PT. PLN UP3 Watampone adalah salah satu unit pelaksana PLN yang bertugas melayani kelistrikan di Kabupaten Bone dan Wajo. Kewenangan tugas unit pelaksana ini dari jaringan tegangan menengah 20 KV sampai dengan sambungan rumah pelanggan.

Dalam menangani wilayah kerjanya, didukung dengan sub unit pelaksana, rayon dan 22 posko kantor pelayanan. Jumlah pelanggan sampai akhir tahun 2013 sebanyak 215.712 pelanggan. Dengan mayoritas tarif golongan rumah tangga daya 450VA. Tidak heran dengan jumlah pelanggan sebanyak itu omzet penjualan dalam satu bulan hanya sekitar 20 milyar rupiah, atau rata-rata satu pelanggan hanya mengeluarkan kurang dari 100 ribu rupiah perbulan untuk biaya listriknya. Angka itu menunjukkan potensi ekonomi yang masih sangat besar di Kabupaten Bone dan Wajo.

Posisi kantor PLN UP3 Watampone ada di kota Watampone tepatnya di jalan poros Watampone-Sinjai. Alamat tepatnya di jalan jenderal sudirman No. 10 Watampone (tepatnya di depan Masjid Nurul Islam Kelurahan Biru-Lebih Kondang dengan sebutan Masjid Biru).

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya keharmonisan hubungan PT. PLN Persero dengan masyarakat sehingga akan menunjang keberhasilan kegiatan PT. PLN Persero dalam menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat.

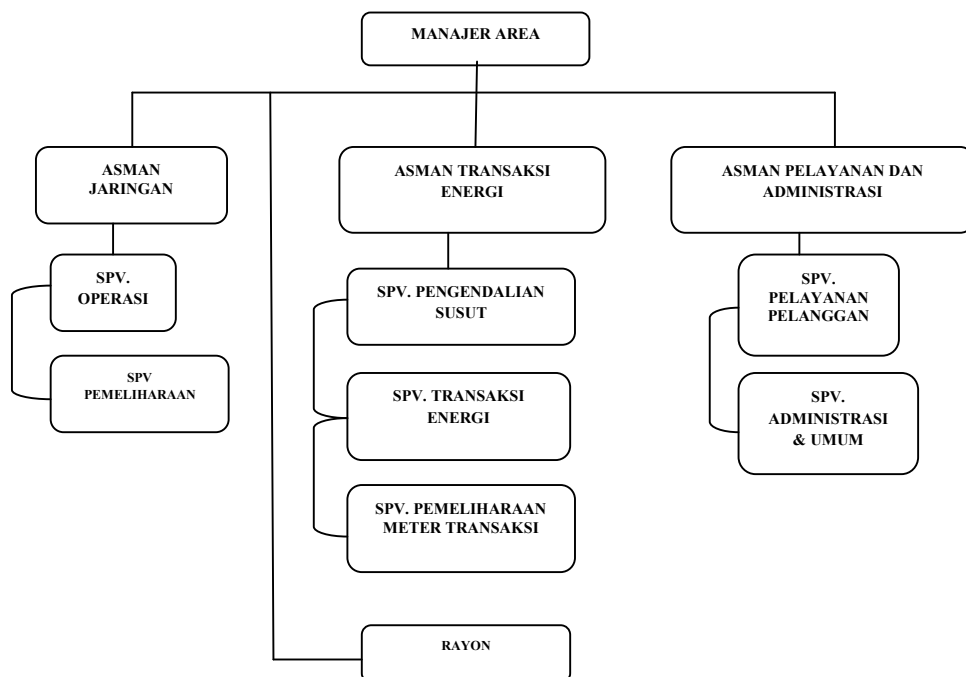
b. Misi

- Membantu pengembangan kemampuan masyarakat agar dapat berperan dalam pembangunan.
- Berperan aktif dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan jalan program *Community Empowering*.
- Berperan aktif dalam mencerdaskan masyarakat melalui pendidikan.
- Berperan aktif dalam mendorong tersedianya tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas hhidup dengan jalan penggunaan listrik pada siang hari untuk industri rumah tangga dan pengembangan desa mandiri energi.
- Berperan aktif dalam menjaga kesinambungan lingkungan melalui pelestarian alam.

3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi

PT. PLN Persero UP3 Watampone



Sistem Manajemen Terintegrasi (SMK3 terintegrasi SMM ISO 9001:2008) yang di implementasikan oleh PT. PLN Persero Wilayah Sulselbar UP3 Watampone bertujuan untuk mencapai kepuasan pelanggan dengan melakukan *continuous improvement* atau perbaikan yang berkesinambungan di segala bidang. Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi 2 sistem ini mempertimbangkan kebijakan mutu dan sasaran Terintegrasi dan telah ditetapkan dan berdasarkan Klausul ISO 9001: 2008. Sedangkan untuk penerapan SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per. No. 05/Men/1996. tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sebagai pedoman bagi manajemen, pegawai dan atau pekerja, tamu, dan kontraktor (pihak ketiga) untuk memastikan keselamatan dan praktek kerja yang aman. Manual ini menjadi referensi utama dalam penerapan sistem manajemen mutu dan K3 di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

Standardisasi ISO 9001: 2008 merupakan standar/persyaratan yang dipergunakan untuk menilai/mengases kemampuan organisasi untuk memenuhi persyaratan pelanggan. Dengan menjalankan Sistem Manajemen Terintegrasi sesuai Standar Internasional dan produk yang dihasilkan diharapkan akan berkualitas baik (standar). Sertifikasi ISO 9001: 2008 dan Sertifikasi SMK3 juga memberikan dasar untuk perbaikan berkesinambungan jangka panjang.

Standar ISO 9001 : 2008 dan SMK3 mempunyai 5 (lima) pendekatan yang dibangun mengacu kepada pendekatan proses, dengan prinsip PDCA (*Plan-Do-Check-Action*) atau Rencanakan, Lakukan, Periksa, Tindaki yaitu:

- a. Rencanakan (*plan*) : Tetapkan sasaran dan proses yang diperlukan untuk menyerahkan hasil sesuai dengan persyaratan pelanggan dan kebijakan organisasi.
- b. Lakukan (*do*) : Implementasikan prosesnya.
- c. Periksa (*check*) : Pantau dan ukur proses dan produk terhadap kebijakan, sasaran dan persyaratan bagi produk dan laporkan hasilnya.
- d. Tindakan (*action*) : Lakukan tindakan perbaikan kinerja proses secara berkesinambungan.

Sedangkan 5 pendekatan yang dimaksud adalah :

- a) Komitmen dan Kebijakan;
- b) Perencanaan;
- c) Implementasi;
- d) Pengukuran dan Evaluasi;
- e) Tinjauan Ulang dan Peningkatan oleh Pihak Manajemen.

4. Ruang Lingkup

Penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi (SMK3 terintegrasi SMM ISO 9001:2008) sesuai dengan Standardisasi Internasional dan Nasional yang ada pada lingkungan perusahaan PT. PLN Persero UP3 Watampone bidang usaha Pelayanan Pelanggan dan Pemeliharaan Jaringan Tenaga Listrik disepakati meliputi Unit-Unit kerja sebagai berikut :

- FUNGSI I : Pelayanan Pelanggan (*included*);
- FUNGSI II : Pembacaan Meter (*included*);
- FUNGSI III : Pembuatan rekening (*included*);

- FUNGSI IV : Pembukuan Pelanggan (*included*);
- FUNGSI V : Penagihan (*included*);
- FUNGSI VI : Pelayanan Pengawasan Kredit (*included*).

Manajemen berdasarkan keputusan general manager PT. PLN Persero Wilayah Sulselrabar Nomor: 115.K/GM-WSSSB/2010 tentang perubahan susunan organisasi unit pelaksana UP3 PT. PLN Persero Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat telah menyepakati seluruh unit kerja dalam struktur organisasi PT. PLN Persero UP3 Watampone diikutkan dalam penerapan sistem manajemen terintegrasi dan mewajibkan seluruh unit kerja untuk menerapkan persyaratan dalam sistem manajemen terintegrasi (SMK3 terintegrasi ISO 9001:2008).

Dalam PT. PLN Persero UP3 Watampone terbagi menjadi 6 (Enam) unit pelayanan atau Rayon, antara lain:

- a. Rayon Hasanuddin;
- b. Rayon Patangkai;
- c. Rayon Tellu Boccoe;
- d. Rayon Uloe;
- e. Rayon Sengkang;
- f. Rayon Paria.

Tetapi yang dimasukkan dalam scope sertifikasi sistem manajemen terintegrasi hanyalah Kantor UP3 Watampone dan kantor Rayon Hasanuddin saja.

Organisasi menetapkan standar produk yang dihasilkan adalah mengacu kepada standar seperti SPLN, Manual TUL, SNI dan standar lain yang ditentukan oleh PT. PLN Persero pusat. Standar sistem manajemen terintegrasi yang ditetapkan di PT. PLN Persero UP3 Watampone

mengadopsi dari SMM – SMK3 termasuk penggunaan semua istilah maupun definisinya.

Informasi mengenai PT. PLN Persero UP3 Watampone dapat diperoleh melalui:

Telp. : (0421) 22220, 21757

Fax. : (0421) 23094

Alamat lengkap : Jl. Jend. Sudirman No. 10 Watampone 92714
Sulawesi Selatan.

Untuk Kantor-kantor Rayon adalah :

1. Rayon Hasanuddin

Telp. : (0421) 27979

Fax. : (0421) 28535

Alamat lengkap : Jl. Sultan Hasanuddin No. 25 Watampone

2. Rayon Patangkai

Telp. : (0481) 2910471

Fax. : (0481) 2910472

Alamat lengkap : Jl. Poros Makassar Ds. Marellenge Kec.
Lappariaja

3. Rayon Tellu Boccoe

Telp. : (0481) 2911516

Fax. : (0481) 2911517

Alamat lengkap : Jl. Pasar Kel. Padaelo Kec. Mare

4. Rayon Uloe

Telp. : (0481) 2912333/2914011

Fax. : (0481) 2912347

Alamat lengkap : Jl. Poros Sengkang Uloe Kec. Dua Boccoe

5. Rayon Sengkang

Telp. : (0485) 22300

Fax. : (0481) 21800

Alamat lengkap : Jl. Jend. Sudirman Ds. Paduppa Kec. Tempe

6. Rayon Paria

Telp. : (0485) 3302055

Alamat lengkap : Jl. A. Yani Kel. Limpomajang Kec. Majauleng.

B. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kata *outsourcing* tidak disebutkan secara langsung, namun disebutkan sebagai ”menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. *outsourcing* sendiri merupakan istilah yang lazim digunakan dalam dunia industri dengan makna yang kurang lebih sama dengan maksud yang diuraikan oleh Undang-Undang ketenagakerjaan.

Mengalami perkembangan dari pengaturan yang terdapat dalam KUHPperdata, dimana berawal dari persewaan pelayan dan pekerja yang dimasukkan kedalam buku III KUHPperdata dimana jasa pelayan atau pekerja disamakan dengan harta. Dengan pengaturan pada Undang-Undang, tujuan pengaturan lebih ke arah pada aspek manusia atau perlindungan terhadap pekerja. Pemahaman terhadap Pasal-pasal mengenai *outsourcing* pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Outsourcing atau dalam Undang-Undang dinyatakan sebagai sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan, terbagi menjadi dua bidang, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Jenis *outsourcing* tersebut diuraikan sebagai berikut :

1) Pemborongan Pekerjaan

Dalam pemborongan pekerjaan yang dialihkan pada pihak lain adalah proses bisnis atau pekerjaannya. Pada *outsourcing* pekerjaan ini harus dibuat suatu perjanjian yang akan mengikat kedua perusahaan yaitu dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Unsur-unsur perjanjian pemborongan diuraikan sebagai berikut :

- a) Adanya perjanjian;
- b) Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu pihak yang memborongkan;
- c) Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Pemborongan pekerjaan berarti perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain tanpa menyediakan perlengkapan dan peralatan kerjanya. Semua kebutuhan perlengkapan dan peralatan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan berasal dari perusahaan yang menerima pemborongan kerja. Dalam hal ini pihak pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang telah disepakati bersama. Pemborongan pekerjaan ini lebih menekankan pada hasil akhir pekerjaan dibandingkan dengan aspek tenaga kerjanya. Hasil akhir pekerjaan pemborong ditentukan dari kualitas serta ketepatan waktu penyelesaian objek

pemborongan. Masalah tenaga kerja merupakan masalah pemborong sepenuhnya.

2) Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

a. Penyedia Jasa Pekerja diartikan sebagai perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada “pihak lain” berikut perlengkapan dan peralatan kerjanya. Dengan kata lain, “perusahaan lain” tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja. Proses penerimaan karyawan sampai dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja karyawan merupakan tugas dari perusahaan penyedia jasa pekerja, tentunya dengan masukan serta pertimbangan dari pihak pemberi pekerjaan. Penyediaan jasa tidak untuk kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa berbentuk badan hukum dan memiliki izin dari Instansi Ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan karyawannya yang ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan dapat berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun perjanjian kerja waktu tidak tentent

b. Pembatasan kegiatan *outsourcing*

tentang pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai pembatasan kegiatan *outsourcing* Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan

proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), usaha tenaga pengaman (security/satuan pengaman), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

c. Persyaratan formal *outsourcing*

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diberikan beberapa persyaratan formal untuk melakukan *outsourcing* yang harus diperhatikan oleh pemberi pekerjaan. Persyaratan- persyaratan tersebut dapat dilihat Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap, Secara sederhana pelaksanaan bias diartikan penerapan. Pelaksanaan sebagai evaluasi/menyesuaikan.¹

Pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.²

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun luar lapangan, Yang mana dalam kegiatannya melibatkan

¹Nuridin Usman.. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada2002), h. 70.

²Abdullah Syukur. *KumpulanMakalah Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan* (Persadi, Ujung Pandang 1987), h. 40.

beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

Faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan.
- b. Resources (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan.
- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program.
- d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (*Standar Operating Procedures*), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara suatu faktor yang satu dan faktor yang lain. Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur penting dan mutlak yaitu:

1. Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan.
2. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan;
3. Unsur pelaksanaan baik organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa pelaksana suatu program senantiasa melibatkan ketiga unsur tersebut.³

Pelaksanaan Undang-Undang di setiap PT. PLN Persero menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan. Termasuk salah satunya di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan *outsourcing*.

Adapun penerapan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. PLN Persero UP3 Watampone menurut bapak Azis Thaha selaku pimpinan sebagai berikut.

Penerapan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. PLN Persero UP3 Watampone sudah sesuai dengan aturan dan semua hak karyawan terkaper dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁴

Jadi di PT. PLN Persero UP3 Watampone sudah diterapkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³Abdullah Syukur, *KumpulanMakalah Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan* (Persadi, Ujung Pandang 1987), h. 398.

⁴Azis Thaha, Selaku pimpinan, wawancara oleh penulis di Kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 09 November 2019.

outsourcing perempuan, semua hak-hak karyawan terkafer di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sehingga hak karyawan terjamin dan pimpinan tidak akan semena-mena atas hak karyawan.

Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 mengenai perlakuan yang sama tanpa diskriminasi diberlakukan sesuai dengan aturan yang berlaku di PT. PLN Persero UP3 Watampone menurut Amriati, S.E., selaku Sekretaris Manajer Bagian Jaringan di PT. PLN Persero UP3 Watampone sebagai berikut.

Mengenai penerapan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 tidak ada deskriminasi antara laki-laki dan perempuan semua dipekerjakan secara adil tanpa ada perbedaan baik dari segi hak dan kewajiban maupun pekerjaan, Dalam artian perbedaannya kita lihat dari segi pekerjaan bahwa ada pekerjaan khusus buat laki-laki dan begitu perempuan.⁵

Undang-Undang mengatur dengan jelas tentang umur minimum seseorang untuk bekerja, umur minimum tidak boleh 15 tahun dan negara-negara yang fasilitas perekonomiannya dan pendidikannya belum dikembangkan secara memadai dapat menetapkan usia minimum 14 tahun untuk bekerja pada tahap permulaan, umur minimum yang lebih tua yaitu 18 tahun ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang berbahaya yang sifat maupun situasi dimana pekerjaan tersebut dilakukan kemungkinan besar dapat merugikan kesehatan keselamatan atau moral anak-anak, umur minimum yang lebih rendah untuk pekerjaan ringan ditetapkan pada umur 13 tahun.

Tenaga kerja *outsourcing* perempuan di setiap PT. PLN Persero UP3 Watampone tidak ada yang mempekerjakan anak dibawah umur, sebagaimana yang dikatakan oleh Sefty Sasriawaty selaku *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone sebagai berikut:

⁵Amriati, Selaku Sekretaris Manajer Bagian Jaringan (*outsourcing*), wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Tidak ada tenaga kerja *outsourcing* perempuan yang dipekerjakan dibawah 18 tahun di PT. PLN Persero UP3 Watampone karena sudah melanggar aturan. Umur 18 tahun itu termasuk dibawah umur dalam artian masih SMA (Sekolah Menengah Atas).⁶

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT. PLN Persero UP3 Watampone usia yang ditentukan 20-35 tahun, umur yang sudah ditentukan karena umur tersebut sudah dianggap dewasa dalam berfikir ditambah aturan yang mengikat di PT. PLN Persero UP3 Watampone dibawah 20 tahun dipekerjakan karena masih dibawah umur.

Aturan khusus terhadap tenaga kerja *outsourcing* perempuan hamil di PT. PLN Persero UP3 Watampone sebagaimana dikatakan oleh Ria Asmawati selaku Tenaga Alih Daya Administrasi PT .PLN Persero UP3 Watampone Yang Mengatakan bahwa

Ada aturan khusus yang diberikan Pihak PT. PLN Persero UP3 Watampone terhadap perempuan hamil apalagi yang sudah hamil tua akan dicutikan selama dua bulan terhitung sejak melahirkan dan itu ketetapan resmi yang harus dipatuhi oleh tenaga kerja *outsourcing* perempuan.⁷

Akan tetapi menurut A. Kurniati, S, Sos selaku *outsourcing* di PT PLN Persero UP3 Watampone sebagai berikut.

Untuk masalah aturan khusus tenaga kerja *outsourcing* perempuan hamil di PT. PLN Persero UP3 Watampone tidak ada selagi masih bisa bekerja di kantor tetap sama posisinya dengan tenaga kerja *outsourcing* perempuan lainnya kecuali proses persalinan sudah ditentukan ada namanya surat cuti, surat cuti ini berlaku semenjak persalinannya dan batas waktu diberikan yaitu dua bulan.⁸

Untuk tenaga kerja *outsourcing* perempuan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan diberlakukan sebagaimana mestinya dengan melihat tenaga kerja *outsourcing* perempuan dilihat dari kondisi apakah

⁶Sefty Sasriawaty. Selaku *Outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

⁷Ria Asmawati, selaku *outsourcing* Tenaga Alih Daya Administrasi, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

⁸A. Kurniati, selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

mampu atau tidaknya bekerja di PT. PLN Persero UP3 Watampone untuk perempuan yang sementara hamil.

Tenaga kerja *outsourcing* perempuan yang bekerja di PT. PLN Persero UP3 Watampone yang mendapatkan jam kerja tambahan difasilitasi makanan, minuman sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan menurut Sulfianti selaku *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

Ada disediakan makanan dan minuman dikantor pada saat jam kerja tambahan karena jam kerja tambahan itu ada namanya Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) untuk sistem gajinya itu dihitung perjam sesuai dengan jam kerja tambahan yang ditentukan Pihak PT. PLN Persero UP3 Watampone.⁹

Akan tetapi menurut pendapat Rosmiati selaku *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone.

Tidak ada fasilitas pada saat jam kerja tambahan akan tetapi untuk jam kerja tambahan ada namanya Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) dimana surat ini diterbitkan pada saat ada kerja tambahan yang harus dikerjakan dan untuk di setor di pimpinan.¹⁰

Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) didapatkan pada saat kerja tambahan dengan keluarnya surat resmi, fasilitas yang didapatkan ada sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 tentang ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan, tenaga kerja *outsourcing* perempuan selain dari karyawan/staff tidak mendapatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL).

Tenaga kerja *outsourcing* perempuan dikantor terjamin norma kesucilaan dan keselamatan kerjanya di PT. PLN Persero UP3 Watampone menurut bapak Azis Thaha sebagai berikut

⁹Sulfianti, Selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

¹⁰Rosmiati, Selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Sangat terjamin karena kantor PLN Persero UP3 Watampone para karyawan sudah saling mengenal dan akrab satu sama lain kemudian dikantor ada security serta CCTV yang selalu aktif 24 jam nonstop.¹¹

Tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone terjamin norma kesusilaan dan keselamatannya karena kantor dilengkapi dengan CCTV 24 nonstop ditambah pihak security yang selalu siap siaga setiap saat.

Insentif bagi tenaga kerja *outsourcing* perempuan yang melakukan jam kerja tambahan di PT. PLN Persero UP3 Watampone menurut Sefty Sasriawati tenaga kerja *outsourcing*

Kalau insentif yang diberikan PT. PLN Persero UP3 Watampone pada saat jam kerja tambahan ada sesuai dengan aturan yang ada dihitung jam kerjanya karena dikantor menggunakan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) dimana Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) dibuat Khusus sesuatu yang penting karena diluar waktu kerja yang sudah ditentukan tapi meskipun begitu kami bekerja dengan aturan yang berlaku, dan dengan adanya Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) kami karyawan *outsourcing* lebih terarah bekerja dan kejelasan mengenai gaji karena ada Undang-Undang yang mengatur Yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹²

Insentif yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* yang diberikan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) di kalkulasi setiap jamnya sehingga sistem penggajian langsung kerekening karyawan *outsourcing*,kegunaan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) digunakan sebagai surat kerja yang dibuat secara resmi agar terarah dan kejelasan batas jam kerja tambahan yang diberikan.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku menurut Ria Asmawati selaku

¹¹Azis Thaha, Selaku pimpinan, wawancara oleh penulis di Kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 09 November 2019.

¹²Sefty Sasriawaty, Selaku *Outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Tenaga Alih daya Administrasi di PT. PLN Persero UP3 Watampone yang mengatakan bahwa

Saya selaku tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Persero UP3 Watampone semuanya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku karena bersifat transparansi semenjak adanya Undang-Undang yang mengatur tentang tenaga kerja *outsourcing*.¹³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan tidak ada kendala di PT. PLN Persero Up3 Watampone karena Hak tenaga kerja *outsourcing* perempuan sudah terkafer dalam Undang-Undang tersebut.

C. Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terkait Pasal 6 dan Pasal 76 Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing* Perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone

Kendala dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menghambat suatu sistem untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Ada dua tipe pokok kendala, yaitu batasan fisik dan batasan non fisik. Batasan fisik adalah batasan yang berhubungan dengan kapasitas mesin, sedangkan batasan non fisik berupa permintaan terhadap produk dan prosedur kerja.

Kategori kendala antara lain adalah *Internal resource constraints* (kendala sumber-sumber internal), yaitu kendala klasik. Seperti mesin, pekerja dan alat- alat lain.

Berkaitan dengan kendala sumber-sumber internal, R.B.Chase mengistilahkan kendala tersebut sebagai *Capacity Constraints Resources* (CCR) atau sumber daya berkendala kapasitas, yaitu sumber daya yang jika tidak dijadwalkan sebagaimana mestinya akan dapat menghambat yang menyimpang dari perencanaan aliran semula.

¹³Ria Asmawati, selaku *outsourcing* Tenaga Alih Daya Administrasi, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Sumber daya berkendala kapasitas tidak hanya jenis kendala yang dapat menghambat kinerja. Kendala juga dapat menghambat penggunaan secara penuh sumber daya yang tersedia. Peningkatan akan meningkatkan *throughput* dan *net profit*. Kendala-kendala material juga dapat menghambat penggunaan sumber daya. Jika kapasitas lebih besar dari aliran *throughput* dengan kendala material, material-material yang lebih banyak akan meningkatkan *throughput* dan *profit*.¹⁴

Kendala Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Pasal 6 dan Pasal 76 terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone hanya masalah umum yang sering ditemui tenaga kerja *outsourcing* menurut Azis Thaha selaku pimpinan pada saat ditemui dikantornya mengatakan sebagai berikut.

Untuk tenaga kerja *outsourcing* masalah umum yang sering ditemui terlambat datang dengan waktu yang sudah ditentukan apalagi yang sudah berkeluarga jadi karyawan *outsourcing* mengurus keluarganya sebelum ke kantor dan minta izin pulang lebih awal untuk menyusui anaknya karena dikantor tidak diperkenankan bawa anak ituantisipasi juga supaya lebih fokus kepekerjaannya ditambah lagi PT. PLN Persero UP3 Watampone itu berbasis pelayanan publik.¹⁵

Akan tetapi menurut Amriati, S.E berpendapat bahwa masalah umum yang sering ditemui tenaga kerja *outsourcing* yaitu.

Terlambatnya tenaga kerja *outsourcing* perempuan pada pagi hari lumrah ditemukan di PT. PLN Persero UP3 Watampone ada faktor yang menghalangi diantaranya mengurus keluarga, kodrat seorang perempuan apalagi kami perempuan mengurus suatu keluarga adalah kewajiban makanya keterlambatan kami ditolerir pihak pimpinan dan lambat karyawan maksimal saya lihat di bawah satu jam.¹⁶

¹⁴Eliyahu M. Goldratt, *The Goal : A Process of Ongoing Improvement*, 1986, h 7.

¹⁵Azis Thaha, Selaku pimpinan, wawancara oleh penulis di Kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 09 November 2019.

¹⁶Amriati, Selaku Sekretaris Manajer Bagian Jaringan (*outsourcing*), wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

PT. PLN Persero UP3 Watampone aturan yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja *outsourcing* terutama karyawan perempuan, aturan yang ketat tetapi tidak menghilangkan sisi norma agama, norma kesopanan, dan norma kesusilaan sehingga melihat juga kepentingan tetap ada kelonggaran dalam menjalankan tugas diluar dari kantor atas persetujuan pimpinan.

Aturan khusus di PT. PLN Persero UP3 Watampone melihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada yang bertentangan menurut Sulfianti selaku tenaga tenaga kerja *outsourcing* menerangkan bahwa

Aturan dari PT. PLN Persero UP3 Watampone tidak ada yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan karena aturan yang dibuat mengacu pada Undang-Undang, kami karyawan *outsourcing* bisa dibilang terarah semenjak adanya Undang-Undang tersebut.¹⁷

Akan tetapi menurut A. Kurniati, S. Sos dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berpendapat bahwa

Aturan khusus yang diterapkan di PT. PLN Persero UP3 Watampone tidak ada karena aturan sudah memuat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan semua sudah termuat di dalam aturan tenaga kerja *outsourcing* perempuan jadi penambahan aturan khusus tidak diterapkan.¹⁸

Aturan dari PT. PLN Persero UP3 Watampone tidak ada yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan karena PT. PLN Persero UP3 Watampone adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sehingga untuk aturan harus sesuai dengan Undang-Undang yang

¹⁷Sulfianti, Selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

¹⁸A. Kurniati, selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

sudah ditetapkan dan tidak boleh dilanggar baik pimpinan maupun karyawan *outsourcing*.

Ada batasan umur yang ditetapkan oleh pihak PT. PLN Persero UP3 Watampone menurut A. Kurniati, S.Sos menerangkan bahwa.

Batasan umur untuk bisa bekerja di PT. PLN Persero UP3 Watampone terutama untuk perempuan ada umur yang sudah ditetapkan yaitu 20-35 tahun untuk bisa bekerja di kantor karena kita dituntut untuk menjadi karyawan tetap sehingga usia berperan penting untuk masalah pekerjaan.¹⁹

Usia minimal 20-35 tahun untuk bisa bekerja di PT. PLN Persero UP3 Watampone di bawah 20 tahun tidak diperkenankan untuk bekerja karena usia rata-rata baru selesai SMA tuntutan pekerjaan dan sikap profesionalisme sangat dibutuhkan untuk bisa bekerja di kantor tersebut maka tidak heran tenaga kerja *outsourcing* selalu dipantau dalam pekerjaannya, dalam 5 tahun di kontrak di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone dikatakan pekerja tetap kemudian dievaluasi 5 tahun kerjanya jika memuaskan akan diperpanjang masa kontraknya 5 tahun lagi begitupun sebaliknya jika tidak memuaskan akan digantikan dengan tenaga kerja *outsourcing* yang baru.

Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terkait Pasal 6 dan Pasal 76 sesuai dengan data yang didapat dari lapangan tanggal 05-09/selasa-sabtu november 2019 menunjukkan bahwa masalah umum, aturan khusus, sampai dengan batasan umur yang bisa bekerja di PT. PLN Persero UP3 Watampone di atur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan instansi yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* harus patuh dan taat dalam menjalankan Undang-Undang yang sudah ada dan menjadi buku pedoman yang menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* baik dalam perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun milik perusahaan swasta,

¹⁹A. Kurniati, selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

aturan yang berlaku disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini dan uraian serta penjelasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 6 mengenai perlakuan yang sama tanpa deskriminasi diberlakukan sesuai dengan aturan yang berlaku di PT. PLN Persero UP3 Watampone Mengenai penerapan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 6 tidak ada deskriminasi antara laki-laki dan perempuan semua dipekerjakan secara adil tanpa ada perbedaan baik dari segi hak dan kewajiban maupun pekerjaan, Dalam artian perbedaannya kita lihat dari segi pekerjaan bahwa ada pekerjaan khusus buat laki-laki dan begitu pula dengan pekerjaan perempuan.
2. Kendala merupakan suatu penghambat sebuah kegiatan atau Undang-Undang termasuk Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *outsourcing*, Kendala Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Pasal 6 dan Pasal 76 terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone hanya masalah umum yang sering ditemui tenaga kerja *outsourcing* sebagai berikut.

Untuk tenaga kerja *outsourcing* masalah umum yang sering ditemui terlambat datang dengan waktu yang sudah ditentukan apalagi yang sudah berkeluarga karyawan *outsourcing* mengurus keluarganya sebelum ke

kantor dan minta izin pulang lebih awal untuk menyusui anaknya bisa dikatakan etos kerja dalam tenaga kerja *outsourcing* belum terlaksana 100% dikarenakan banyaknya tenaga kerja *outsourcing* minta izin sebelum waktunya ditambah lagi tingkat ditambah lagi PT. PLN Persero UP3 Watampone itu berbasis pelayanan publik.

3. Didalam Undang-Undang Pasal 76 poin 4 yang berbunyi pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja buruh/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, di poin 4 tidak dijalankan dikarenakan tidak ada sampai larut malam dan jarak antara tempat kerja dengan tempat tinggal dekat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* perempuan di PT. PLN Persero UP3 Watampone, saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Seharusnya lebih efektif lagi dalam memberikan perlindungan terhadap hak pekerja *outsourcing* dengan melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan dari perusahaan baik itu perusahaan penerima pekerja *outsourcing* ataupun pemberi pekerja *outsourcing*.
2. Untuk mengoptimalkan kemampuan dan komitmen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebijakan sistem *outsourcing*, sebaiknya PT. PLN Persero UP3 Watampone membuka kesempatan yang luas, salah satunya menerapkan suatu sistem upah/gaji yang dikaitkan dengan kinerja buruh *outsourcing*, setidaknya berusaha mendekati seperti perlakuan sistem upah/gaji tenaga kerja *outsourcing*. Dengan diberikannya kesempatan maka buruh akan lebih bersemangat sebab itu

hasil kerja akan meningkat, karena hasil yang baik didapatkan dari faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor kesempatan. Meningkatkan hubungan baik dan berkelanjutan antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan mitra *outsourcing*. Dengan demikian, perlu dilakukan kerjasama dalam evaluasi kebijakan sistem *outsourcing* dan tenaga kerja secara periodic dan pelatihan untuk mengarah kepada jenjang karir tingkat jabatan pekerja atau tingkat penghasilan yang lebih tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

A. Buku

- Abdullah K. Tahapan Dan Langkah-Langkah Penelitian.
- Amirin, Tatang M. *Menyusun Rencana Penelitian* Cet. III; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Amiruddin, dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cet. XII; Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Astutty, Mochtar Dewi. *Pengantar Ilmu Hukum*, Malang: Bayu media Publishing, 2012.
- Damanik Sehat, *Perjanjian Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Publishing,X, 2006.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Jakarta: Ed. IV, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Goldratt, Eliyahu M. *The Goal: A Process of Ongoing Improvement*, 1986.
- Gunarto S, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta: Atma Jaya, 2006.
- Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Kementerian Agama RI *Al-Qur'an Al-karim dan terjemahnya*, Surabaya: Publishing & Distributing, Jl. KH Mas Mansyur No. 57.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010.
- Nasution. *Metode Research* Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*, Cet.IV; Jakarta: Kencana, 2014.
- Rumidi, Sukandar. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*.
- Sharief, Baqir. *Qorashi Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*.

- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. XXII; Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sungono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Suseno, Franz Magnis. *Kuasa dan Moral*, Jakarta: PT. Gramedia, 1990.
- Syukur, Abdullah. *Kumpulan Makalah Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*. Persadi, Ujung Pandang 1987.
- Umar, Husen. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.
- Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2002.
- Yasar, Iftida. *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta: percetakan PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.

B. Jurnal/Skripsi

- Agus P, Qua Vadis Perpolisian Komunitas. *Jurnal Masalah masalah Hukum*, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro. Prayitno Iwan, *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbia tuna, 2003.
- Bayu, Aji Taufan. *Skripsi Tenaga Kerja Wanita*, tahun 2010.
- Fadlil Sumadi Ahmad, *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Volume 9, Nomor 1 Maret 2012.
- Hakim Lukman, *Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol. 40 No.2, April 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro.
- Julianti, Lis. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia* Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015.

C. Undang-Undang

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Wawancara

Amriati. Selaku Sekretaris Manajer Bagian Jaringan (*outsourcing*), wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Asmawati, Ria. Selaku Tenaga Alih Daya Administrasi (*outsourcing*), wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Kurniati, Andi. Selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Rosmiati. Selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Sasriawaty, Sefty. Selaku *Outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Sulfianti. Selaku *outsourcing*, wawancara oleh penulis di kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 05 November 2019.

Thaha, Azis. Selaku pimpinan, wawancara oleh penulis di Kantor PT. PLN Persero UP3 Watampone, 09 November 2019.

CURRICULUM VITAE



Afdal solati lahir di desa Mattaro purae Kecamatan Amali Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 27 desember 1997, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Hawise dan Ibu Soraya. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Inpress 3/77 JALING dari tahun 2003 hingga lulus pada tahun 2009.

Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMP 2 Awangpone pada tahun 2009 kemudian lulus pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pendidikan pendidikan di SMA 16 Bone dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus Sekolah Menengah Atas.

Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Watampone yang sekarang beralih menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone dan diterima pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam program studi Hukum Tata Negara (HTN) pada tahun 2015.

Pengalaman Organisasi, penulis mulai bergabung dalam organisasi pramuka di Sekolah Dasar, dan melanjutkannya di Sekolah Menengah Pertama. Kemudian penulis bergabung dalam PKS di Sekolah Menengah atas dan pernah menjadi Atlit Taekwondo. da pada perguruan tinggi penulis bergabung dalam organisasi intra kampus masuk Komando Resimen Mahasiswa tahun 2015, dan sekarang menjabat WAKIL KOMANDAN Komandan Resimen Mahasiswa Wolter Mongisidi Satuan 710 IAIN Bone. Organisasi Ekstra kampus organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dan kemudian masuk di Kelompok Pecinta Alam Sahabat sampai sekarang.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN



Bersama Bapak Aziz Thaha selaku Pimpinan PT. Kinerja Cahaya Abadi di PT. PLN Persero UP3 Watampone



Bersama Amriati. S.E Pekerja *outsourcing* Sekertaris Manager Bagian Jaringan



Bersama A. Kurniati, S. Sos Pekerja *Outsourcing*



Bersama Sefti Sasviawati Pekerja *outsourcing*



Bersama Ria Asmawati Pekerja *outsourcing*



Bersama Hirmayanti Pekerja *outsourcing*



Bersama Rormiati S.E Pekerja *outsourcing*



Bersama Sulfianti Pekerja *outsourcing*